

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL
MODERATING
(Studi Empiris Pada PT. Driver Online Nusantara)**



Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disusun oleh:

ARDHINIA PADMARANI SABILLA

B100130440

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL
MODERATING (Studi Empiris Pada PT. Ojek Online Yogyakarta).**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

ARDHINIA PADMARANI SABILLA

B100130440

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing,



(Drs. Sri Padmantyo, M.B.A.)

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL
MODERATING (Studi Empiris Pada PT. Ojek Online Yogyakarta).**

Oleh :

ARDHINIA PADMARANI SABILLA

B100130440

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 5 Agustus 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si.

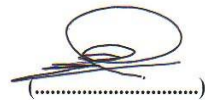
(Ketua)

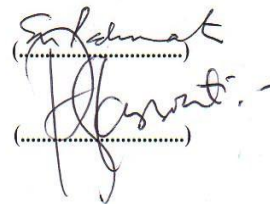
2. Drs. Sri Padmantlyo, M.B.A.

(Sekretaris)

3. Rini Kuswati, S.E., M.Si.

(Anggota)


(.....)


(.....)


(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta




Drs. Syamsudin, M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi lain dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali, secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Agustus 2017

Penulis



Ardhinia Padmarani Sabilla
B100130440

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL
MODERATING
(Studi Empiris Pada PT. Driver Online Nusantara)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang telah disebar pada driver online nusantara sebanyak 53 responden yang ditentukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* atau teknik pengambilan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, uji interaksi serta uji F, dan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan dukungan sosial merupakan variabel quasi moderator. Dukungan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan dukungan sosial sebagai variabel moderasi dapat memoderasi stres kerja terhadap *turnover intention* serta memiliki pengaruh negatif signifikan.

Kata Kunci : Stres Kerja, *Turnover Intention*, Dukungan Sosial

ABSTRACT

This research aims to test the effect of work stress influentials on turnover intention with social support as a moderating variable. The data on this research is the primary data in the form of questionnaires which had been distributed to the online drivers nusantara as much as 53 respondent with nonprobability sampling technique or sensus sample method . This research analyzed by using validity test, reliability test, classical assumptions test, simple regression test, moderate analysis test, F test and t test. The results showed that the positive effect of work stress and significantly to turnover intention while social support is quasi moderator variable. Influential social support positively and significantly to turnover intention and social support variables as moderation can moderate work stress against turnover intention as well as having significant negative influence.

Keywords : Work Stress, Turnover Intention, Social Support.

1. PENDAHULUAN

Turnover adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya.

Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya. Sugiyanto, dkk (2016) mengemukakan bahwa kelelahan fisik menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga pada pegawai. Jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat. Kardiman, dkk (2012) mengatakan meskipun *turnover intention* pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, *turnover intention* seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Cara tersebut dilakukan untuk mengganti karyawan yang memiliki kinerja rendah atau untuk mencari beberapa ahli dibidangnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, keperibadian dan cara berpikirnya sendiri. Karyawan juga seringkali mempunyai cara yang berbeda dalam menyikapi masalah termasuk dalam hal penanganan stres sehingga perusahaan tidak dapat memprediksi sikap karyawan tersebut yang dikhawatirkan akan mengganggu dalam proses pencapaian tujuan. Seperti yang dikatakan oleh Syahronica & Ruhana (2015) bahwa stres merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *turnover*

intention, hal tersebut sejalan dengan pendapat Manurung (2012) yang menyatakan bahwa stres berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan tindakan dan pendekatan untuk memahami kebutuhan karyawannya sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi. Salah satu pendekatan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dukungan sosial.

Dukungan sosial adalah sikap mendorong atau simpati terhadap seseorang dengan beberapa cara tertentu antara lain pemberian nasihat, informasi, dll yang dapat memberikan kenyamanan dan rasa dihargai sebagai seorang individu. Seseorang yang mempunyai dukungan sosial rendah sangat rentan terkena stres karena ketidaknyamanan lingkungan kerja yang disebabkan oleh kurang harmonisnya hubungan antar karyawan. Fadillah (2010) menyatakan seseorang yang memiliki dukungan sosial yang baik maka dia dapat meredam stres yang terjadi dalam pekerjaan mereka maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dapat menekan stres sehingga tingkat *turnover* dapat dikendalikan. Dukungan ini tidak hanya didapatkan dari atasan saja namun bisa diperoleh dari pihak-pihak lainnya seperti yang dikatakan oleh Suryaningrum (2015) bahwa dukungan sosial dibentuk oleh tiga indikator yaitu pasangan hidup dan keluarga, atasan serta rekan kerja atau teman.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai variabel stres kerja, *turnover intention*, dan dukungan banyak diteliti oleh para peneliti dan masih ditemukan beberapa *research gap*. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2009) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah karyawan. Namun penelitian ini mempunyai hasil yang bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa (2016) menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada *turnover intention* agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar. Sari (2014) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan

berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan Sito & Verina (2015) dalam penelitiannya menunjukkan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* dan diketahui ketiga variabel tersebut mempengaruhi *turnover intention* secara simultan. Untuk variabel dukungan sosial yang dihubungkan dengan stres kerja dan *turnover intention* telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu Suryaningrum (2015). Dia menyebutkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah dan penelitian yang dilakukan oleh Yuliasia, dkk (2012) bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- H2 : Ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi dukungan sosial.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Driver Online Nusantara yang berjumlah 53 orang. Sampel diambil dengan teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang berdasarkan sensus atau sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang.

2.2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data didapatkan dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan sumber data penelitian ini berupa data

primer yaitu mengumpulkan informasi langsung dari narasumber dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen utama.

2.3. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif sedangkan untuk uji instrumen data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, *Moderated Regression Analysis* (MRA), uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

3. HASIL PENELITIAN

3.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	225.108	68.689		3.277
	STRESS	1.911	.524	1.887	3.647
	DUKUNGAN SOSIAL	.933	.394	1.625	2.370
	STRESS*DUKSOS	-40.581	14.048	-1.869	-2.889

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi stres kerja 1,911 dengan t sig. 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* karyawannya. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiari & Ardana (2016) yang menyebutkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Putra Bali. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin perusahaan memperhatikan karyawannya maka stres yang akan dirasakan karyawanpun akan rendah dan tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya ketika karyawan merasakan stres yang

berat maka keinginan untuk berpindahpun semakin kuat sehingga perusahaan harus menemukan strategi yang baik untuk membantu menyelesaikan masalah stres yang dialami karyawannya.

3.2. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Turnover Intention*.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi dukungan sosial 0,933 dengan t sig. 0,022 yang lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharismawati & Dewi (2016) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional, dukungan sosial dan iklim etika berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Hasil analisis yang telah didapatkan bisa diartikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* karyawannya. Walaupun dukungan yang diberikan oleh atasan, rekan, dan keluarga cukup namun tidak bisa menjamin terjadinya penurunan *turnover intention* pada karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut bisa saja disebabkan oleh faktor-faktor lain yang bisa berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun lingkungannya.

3.3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimoderasi oleh Dukungan Sosial.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memoderasi stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh negatif signifikan yang dibuktikan dengan koefisien regresi -40,581 dan t sig. 0,006 lebih kecil daripada 0,05. Artinya bahwa dukungan sosial sebagai pemoderasi akan semakin memperlemah antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Dari hasil analisis yang didapatkan dapat diketahui bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan entah berasal dari keluarga, rekan dan atasan mampu memperlemah tingkat stres yang dialami oleh karyawan sehingga keinginan untuk berpindahpun menjadi rendah.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Stres kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja cukup kuat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain yang dinilainya lebih baik dari sebelumnya. Artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula keinginannya untuk berpindah begitu pula sebaliknya. Dukungan sosial mempunyai hasil yang sama sama seperti variabel stres kerja yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga dapat diartikan tingkat dukungan sosial yang tinggi tidak menjamin karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Dari hasil yang telah didapatkan dapat diketahui bahwa variabel dukungan sosial merupakan variabel quasi moderator yang dapat memoderasi stres kerja terhadap *turnover intention* dan memiliki pengaruh yang negatif signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial akan memperlemah hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

4.2. Saran

4.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran serta implikasi manajerial yang dapat ditetapkan guna pengembangan kebijakan perusahaan yaitu, stres kerja terbukti mempunyai pengaruh buruk terhadap *turnover intention* karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah, sebaiknya perusahaan melakukan perbaikan-perbaikan tertentu seperti dalam hal kompensasi, jam kerja dan peralatan serta turut aktif menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan tidak merasa terbebani dan jenuh serta fokus dalam melakukan pekerjaannya.

4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis mencoba memberikan saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya yaitu bagi penelitian selanjutnya obyek penelitian dapat dilakukan dengan memperbanyak jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian. Kedua, penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* dan mengembangkan variabel moderating yang lain selain dukungan sosial dan yang terakhir adalah selain memakai kuisioner dapat juga ditambahkan wawancara sehingga data yang diperoleh menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, K. A. B. P., dan Wibawa, I. M. A. (2016). "Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912." *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5. No. 2. pp. 762.
- Fadhilah, M. Luthfi. (2010). "Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)," *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kardiman., Indriana., dan Dian, R. (2012). "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Mener Semarang)." *Juraksi*. 1(1): pp. 57-72.
- Kharismawati, D. A. P., dan Dewi, I. G. A. M. (2016). "Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5. No. 2. pp. 1368.
- Manurung, M. T. (2012). "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)." *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Prawironegoro, D., dan Dewi, U. (2016). *Manajemen SDM Abad 21*. edisi revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sari, R. N. (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)." *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Septiari, N. K., dan Ardana, I. K. (2016). "Pengaruh Job Insencurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali," *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 10, pp. 6429.

- Sugiyanto, E., Zulfa Irawati dan Sri Padmanyono. (2016). "Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta)," *Iqtishadia*. Vol. 9, No. 1, pp. 27.
- Sito, L., Irvianti, D., dan Verina, R. E. (2015). "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta." *Binus Business Review*. Vol. 6. No. 1. pp. 117.
- Suhanto, E., (2009). "Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)." *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Suryaningrum, T. (2015). "Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta." *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Syahronica, G., & Ruhana, M. S. H. I. (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 20. No. 1. pp. 1.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. edisi pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliasia, Y., Santoso, I., & Hidayat, A. (2012). "Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) dengan Structural Equation Modeling (SEM) (Studi Kasus PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan)." *Jurnal Teknologi Pertanian*. Vol. 13. No. 1. pp. 61.